

# 就業歧視、性別工作平等及性騷擾防治

焦興鎧\*

\* 中央研究院歐美研究所兼任研究員、國立臺灣大學社會科學院歐盟中心兼任教授及財團法人中華勞資關係研究所所長。

1

## 防制就業歧視相關議題及案例分析

2

# 防制就業歧視相關議題及案例分析

## 目次

- (一) 序論
- (二) 背景說明
- (三) 就業服務法所建構之禁止一般就業歧視法制
- (四) 就業歧視與隱私權之保障－2014年元月之最新修正

3

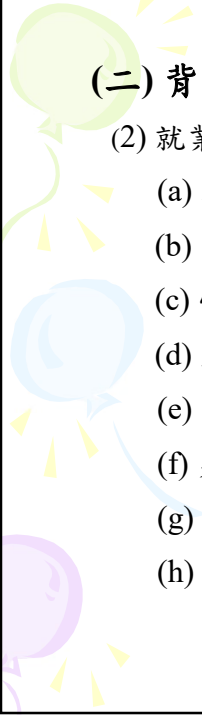
## (二) 背景說明

### (1) 就業歧視(employment discrimination)之基本概念

\*因求職者及受僱者「與生俱來無法改變之特質」(immutable characteristics)，而在應徵求職時或就業之所有階段，遭到各種有形或無形之不利對待(disparate or discriminatory treatment)；或因此而獲得過份有利之對待(preferential treatment)，致對其他更適格者可能造成不利對待，而形成所謂「反向歧視」(reverse-discrimination)之結果。

\*我國雖素來標榜「人生而平等」之理念，但實際上是個非常歧視之民族，而因工業化發展較晚，致一般大眾對就業歧視此一概念所知有限，故不得不自較有經驗之歐美國家取經學習，甚至全盤引進美國之經驗與做法，但因國情文化之差異，致在實際運作時遭遇甚多之困難。

4

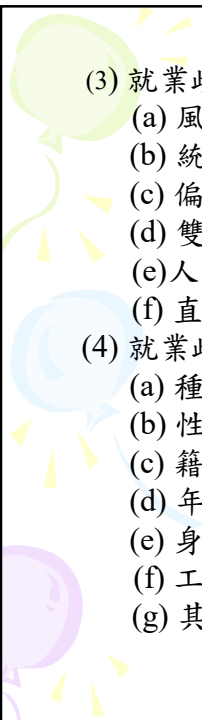


## (二) 背景說明

### (2) 就業歧視問題在美國之興起背景

- (a) 種族與膚色問題（第一代就業歧視）
- (b) 宗教上歧視問題（第一代就業歧視）
- (c) 性別歧視問題（第一代就業歧視）
- (d) 原屬國籍歧視問題（第一代就業歧視）
- (e) 年齡歧視問題（第二代就業歧視）
- (f) 身心障礙歧視問題（第二代就業歧視）
- (g) 性傾向歧視問題（第一代或第二代就業歧視？）
- (h) 基因資訊歧視問題（第三代就業歧視或隱私權保護問題？）

5



### (3) 就業歧視之相關理論

- (a) 風俗習慣理論(社會學者)
- (b) 統計歧視理論(經濟學者)
- (c) 偏好歧視理論(經濟學者)
- (d) 雙元勞動市場理論(經濟學者)
- (e) 人力資本投資理論(經濟學者)
- (f) 直接歧視、間接歧視及混合動機歧視理論(法律學者)

### (4) 就業歧視問題在我國之興起背景

- (a) 種族－原住民及新住民
- (b) 性別(性傾向、婚姻、容貌、五官)
- (c) 籍貫(階級、語言、出生地)
- (d) 年齡
- (e) 身心障礙
- (f) 工會會員身分
- (g) 其他相關發展

6

(5) 我國相關之法律規範

(a) 憲法及增修條文

(b) 國際公約

(c) 民法

\* (d) 勞動法

(e) 其他相關法規

(6) 其他新興型態之就業歧視爭議

(a) 外籍勞工

(b) 外籍及大陸配偶(新移民或新住民)

(c) 外籍(港澳)人士

(d) 性別上少數族裔(同志)

(e) 非典型工作者(派遣、部分工時、定期契約、臨時人員)

(f) 更生人

7

**(三) 就業服務法所建構之禁止一般就業歧視法制**

(1) 2007年修正前之法定禁止項目：種族、階級、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、性別、婚姻、容貌、五官、身心障礙(原殘障)及以往工會會員身份

(2) 2007年修正後之法定禁止項目：  
另外增加年齡、性傾向及出生地歧視

\* (3) 2018年修正後之法定禁止項目：  
另外增加血型及星座

(4) 「原住民工作權保障法」中有關比例進用及就業歧視之規定

(5) 「性別平等工作法」中有關禁止性別或性傾向歧視之規定

\* (6) 「中高齡者及高齡者就業促進法」中有關禁止年齡歧視之規定

(7) 就業歧視評議委員會之組成

(8) 就業歧視評議委員會之機能

(9) 就業歧視評議委員會之運作情形

\*請參見所附之圖1及圖2

8

圖1 我國歷年所處理就業歧視申訴案件統計表(民國91年至105年)

| 禁止項目      | 2002-2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 總數   |
|-----------|-----------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| 種族        | 7         | 6    | 4    | 9    | 7    | 2    | 1    | 5    | 41   |
| 階級        | 3         | 4    | 3    | 4    | 6    | 10   | 9    | 12   | 51   |
| 語言        | 1         | 0    | 2    | 6    | 7    | 10   | 3    | 9    | 38   |
| 思想        | 1         | 3    | 0    | 4    | 2    | 2    | 1    | 13   | 26   |
| 宗教        | 1         | 0    | 1    | 0    | 0    | 4    | 1    | 4    | 11   |
| 黨派        | 1         | 0    | 0    | 0    | 1    | 1    | 2    | 1    | 7    |
| 籍貫        | 2         | 0    | 0    | 0    | 2    | 0    | 1    | 2    | 7    |
| *性別       | 1091      | 95   | 165  | 325  | 260  | 370  | 405  | 440  | 3171 |
| 性傾向       | 1         | 1    | 4    | 0    | 1    | 2    | 4    | 2    | 15   |
| *年齡       | 153       | 42   | 63   | 51   | 36   | 34   | 34   | 32   | 445  |
| 婚姻        | 3         | 2    | 5    | 5    | 5    | 2    | 2    | 6    | 30   |
| *容貌       | 43        | 9    | 22   | 14   | 5    | 9    | 12   | 10   | 124  |
| 五官        | 0         | 0    | 1    | 0    | 0    | 0    | 3    | 3    | 7    |
| *身心障礙     | 61        | 20   | 47   | 37   | 16   | 14   | 25   | 16   | 236  |
| 以往工會會員身分  | 27        | 13   | 12   | 4    | 5    | 2    | 13   | 12   | 88   |
| 其他        | 25        | 0    | 0    | 0    | 0    | 0    | 0    | 5    | 30   |
| 申訴案件數     | 1126      | 197  | 337  | 459  | 373  | 462  | 516  | 572  | 4327 |
| 認定成立而處以罰鍰 | 187       | 26   | 40   | 39   | 22   | 21   | 13   | 14   | 362  |

圖2 美國平等就業機會委員會(EEOC)處理就業歧視申訴案件之件數(2000-2023)

|                                     | FY 2000 | FY 2001 | FY 2002 | FY 2003 | FY 2004 | FY 2005 | FY 2006 | FY 2007 | FY 2008 | FY 2009 | FY 2010 |
|-------------------------------------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| <b>Total Charges</b>                | 79,896  | 80,840  | 84,442  | 81,293  | 79,432  | 75,428  | 75,768  | 82,792  | 95,402  | 93,277  | 99,922  |
| <b>Race</b>                         | 28,945  | 28,912  | 29,910  | 28,526  | 27,696  | 26,740  | 27,238  | 30,510  | 33,937  | 33,579  | 35,890  |
|                                     | 36.2%   | 35.8%   | 35.4%   | 35.1%   | 34.9%   | 35.5%   | 35.9%   | 37.0%   | 35.6%   | 36.0%   | 35.9%   |
| <b>Sex</b>                          | 25,194  | 25,140  | 25,536  | 24,362  | 24,249  | 23,094  | 23,247  | 24,826  | 28,372  | 28,028  | 29,029  |
|                                     | 31.5%   | 31.1%   | 30.2%   | 30.0%   | 30.5%   | 30.6%   | 30.7%   | 30.1%   | 29.7%   | 30.0%   | 29.1%   |
| <b>National Origin</b>              | 7,792   | 8,025   | 9,046   | 8,450   | 8,361   | 8,035   | 8,327   | 9,396   | 10,601  | 11,134  | 11,304  |
|                                     | 9.8%    | 9.9%    | 10.7%   | 10.4%   | 10.5%   | 10.7%   | 11.0%   | 11.4%   | 11.1%   | 11.9%   | 11.3%   |
| <b>Religion</b>                     | 1,939   | 2,127   | 2,572   | 2,532   | 2,466   | 2,340   | 2,541   | 2,880   | 3,273   | 3,386   | 3,790   |
|                                     | 2.4%    | 2.6%    | 3.0%    | 3.1%    | 3.1%    | 3.1%    | 3.4%    | 3.5%    | 3.4%    | 3.6%    | 3.8%    |
| <b>Color</b>                        | 1,290   | 1,135   | 1,381   | 1,550   | 930     | 1,069   | 1,241   | 1,735   | 2,698   | 2,943   | 2,780   |
|                                     | 1.6%    | 1.4%    | 1.6%    | 1.9%    | 1.2%    | 1.4%    | 1.6%    | 2.1%    | 2.8%    | 3.2%    | 2.8%    |
| <b>Retaliation - All Statutes</b>   | 21,613  | 22,257  | 22,768  | 22,690  | 22,740  | 22,278  | 22,555  | 26,663  | 32,690  | 33,613  | 36,258  |
|                                     | 27.1%   | 27.5%   | 27.0%   | 27.9%   | 28.6%   | 29.5%   | 29.8%   | 32.3%   | 34.3%   | 36.0%   | 36.3%   |
| <b>Retaliation - Title VII only</b> | 19,753  | 20,407  | 20,814  | 20,615  | 20,240  | 19,429  | 19,560  | 23,371  | 28,698  | 28,948  | 30,948  |
|                                     | 24.7%   | 25.2%   | 24.6%   | 25.4%   | 25.5%   | 25.8%   | 25.8%   | 28.3%   | 30.1%   | 31.0%   | 31.0%   |
| <b>Age</b>                          | 16,008  | 17,405  | 19,921  | 19,124  | 17,837  | 16,585  | 16,548  | 19,103  | 24,582  | 22,778  | 23,264  |
|                                     | 20.0%   | 21.5%   | 23.6%   | 23.5%   | 22.5%   | 22.0%   | 21.8%   | 23.2%   | 25.8%   | 24.4%   | 23.3%   |
| <b>Disability</b>                   | 15,864  | 16,470  | 15,964  | 15,377  | 15,376  | 14,893  | 15,575  | 17,734  | 19,453  | 21,451  | 25,165  |
|                                     | 19.9%   | 20.4%   | 18.9%   | 18.9%   | 19.4%   | 19.7%   | 20.6%   | 21.4%   | 20.4%   | 23.0%   | 25.2%   |
| <b>Equal Pay Act</b>                | 1,270   | 1,251   | 1,256   | 1,167   | 1,011   | 970     | 861     | 818     | 954     | 942     | 1,044   |
|                                     | 1.6%    | 1.5%    | 1.5%    | 1.4%    | 1.3%    | 1.3%    | 1.1%    | 1.0%    | 1.0%    | 1.0%    | 1.0%    |
| <b>GINA</b>                         |         |         |         |         |         |         |         |         |         |         | 201     |
|                                     |         |         |         |         |         |         |         |         |         |         | 0.2%    |

圖2 美國平等就業機會委員會(EEOC)處理就業歧視申訴案件之件數(2000-2023續)

|                                     | FY 2011 | FY 2012 | FY 2013 | FY 2014 | FY 2015 | FY 2016 | FY 2017 | FY 2018 | FY 2019 | FY 2020 |
|-------------------------------------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| <b>Total Charges</b>                | 99,947  | 99,412  | 93,727  | 88,778  | 89,385  | 91,503  | 84,254  | 76,418  | 72,675  | 67,448  |
| <b>Race</b>                         | 35.4%   | 33.7%   | 35.3%   | 35.0%   | 34.7%   | 35.3%   | 33.9%   | 32.2%   | 33.0%   | 32.7%   |
| <b>Sex</b>                          | 28,534  | 30,356  | 27,687  | 26,027  | 26,396  | 26,934  | 25,605  | 24,655  | 23,532  | 21,398  |
| <b>National Origin</b>              | 28.5%   | 30.5%   | 29.5%   | 29.3%   | 29.5%   | 29.4%   | 30.4%   | 32.3%   | 32.4%   | 31.7%   |
| <b>Religion</b>                     | 11,833  | 10,883  | 10,642  | 9,579   | 9,438   | 9,840   | 8,299   | 7,106   | 7,009   | 6,377   |
| <b>Color</b>                        | 11.8%   | 10.9%   | 11.4%   | 10.8%   | 10.6%   | 10.8%   | 9.8%    | 9.3%    | 9.6%    | 9.5%    |
| <b>Retaliation - All Statutes</b>   | 4,151   | 3,811   | 3,721   | 3,549   | 3,502   | 3,825   | 3,436   | 2,859   | 2,725   | 2,404   |
| <b>Retaliation - Title VII only</b> | 4.2%    | 3.8%    | 4.0%    | 4.0%    | 3.9%    | 4.2%    | 4.1%    | 3.7%    | 3.7%    | 3.6%    |
| <b>Age</b>                          | 2,832   | 2,662   | 3,146   | 2,756   | 2,833   | 3,102   | 3,240   | 3,166   | 3,415   | 3,562   |
| <b>Disability</b>                   | 2.8%    | 2.7%    | 3.4%    | 3.1%    | 3.2%    | 3.4%    | 3.8%    | 4.1%    | 4.7%    | 5.3%    |
| <b>Equal Pay Act</b>                | 37,334  | 37,836  | 38,539  | 37,955  | 39,757  | 42,018  | 41,097  | 39,469  | 39,110  | 37,632  |
| <b>GINA</b>                         | 37.4%   | 38.1%   | 41.1%   | 42.8%   | 44.5%   | 45.9%   | 48.8%   | 51.6%   | 53.8%   | 55.8%   |
|                                     | 31,429  | 31,208  | 31,478  | 30,771  | 31,893  | 33,082  | 32,023  | 30,556  | 30,117  | 27,997  |
|                                     | 31.4%   | 31.4%   | 33.6%   | 34.7%   | 35.7%   | 36.2%   | 38.0%   | 40.0%   | 41.4%   | 41.5%   |
|                                     | 23,465  | 22,857  | 21,396  | 20,588  | 20,144  | 20,857  | 18,376  | 16,911  | 15,573  | 14,183  |
|                                     | 23.5%   | 23.0%   | 22.8%   | 23.2%   | 22.5%   | 22.8%   | 21.8%   | 22.1%   | 21.4%   | 21%     |
|                                     | 25,742  | 26,379  | 25,957  | 25,369  | 26,968  | 28,073  | 26,838  | 24,605  | 24,238  | 24,324  |
|                                     | 25.8%   | 26.5%   | 27.7%   | 28.6%   | 30.2%   | 30.7%   | 31.9%   | 32.2%   | 33.4%   | 36.1%   |
|                                     | 919     | 1,082   | 1,019   | 938     | 973     | 1,075   | 996     | 1,066   | 1,117   | 980     |
|                                     | 0.9%    | 1.1%    | 1.1%    | 1.1%    | 1.1%    | 1.2%    | 1.2%    | 1.4%    | 1.5%    | 1.5%    |
|                                     | 245     | 280     | 333     | 333     | 257     | 238     | 206     | 220     | 209     | 440     |
|                                     | 0.2%    | 0.3%    | 0.4%    | 0.4%    | 0.3%    | 0.3%    | 0.2%    | 0.3%    | 0.3%    | 0.7%    |

圖2 美國平等就業機會委員會(EEOC)處理就業歧視申訴案件之件數(2000-2023續)

|                                     | FY 2012 | FY 2022 | FY 2023 |
|-------------------------------------|---------|---------|---------|
| <b>Total Charges</b>                | 61,331  | 73,485  | 81,055  |
| <b>Race</b>                         | 20,908  | 20,992  | 27,505  |
| <b>Sex</b>                          | 34.1%   | 28.6%   | 33.9%   |
| <b>National Origin</b>              | 18,762  | 19,805  | 25,473  |
| <b>Religion</b>                     | 30.6%   | 27.0%   | 31.4%   |
| <b>Color</b>                        | 6,213   | 5,500   | 6,963   |
| <b>Retaliation - All Statutes</b>   | 10.1%   | 7.5%    | 8.6%    |
| <b>Retaliation - Title VII only</b> | 2,111   | 13,814  | 4,341   |
| <b>Age</b>                          | 3.4%    | 18.8%   | 5.4%    |
| <b>Disability</b>                   | 3,516   | 4,088   | 5,819   |
| <b>Equal Pay Act</b>                | 5.7%    | 5.6%    | 7.2%    |
| <b>GINA</b>                         | 34,332  | 37,898  | 46,047  |
|                                     | 56.0%   | 51.6%   | 56.8%   |
|                                     | 25,121  | 28,462  | 31,972  |
|                                     | 41.0%   | 38.7%   | 39.4%   |
|                                     | 12,965  | 11,500  | 14,144  |
|                                     | 21.1%   | 15.6%   | 17.4%   |
|                                     | 22,843  | 25,004  | 29,160  |
|                                     | 37.2%   | 34.0%   | 36.0%   |
|                                     | 885     | 955     | 1,012   |
|                                     | 1.4%    | 1.3%    | 1.2%    |
|                                     | 242     | 444     | 361     |
|                                     | 0.4%    | 0.6%    | 0.4%    |

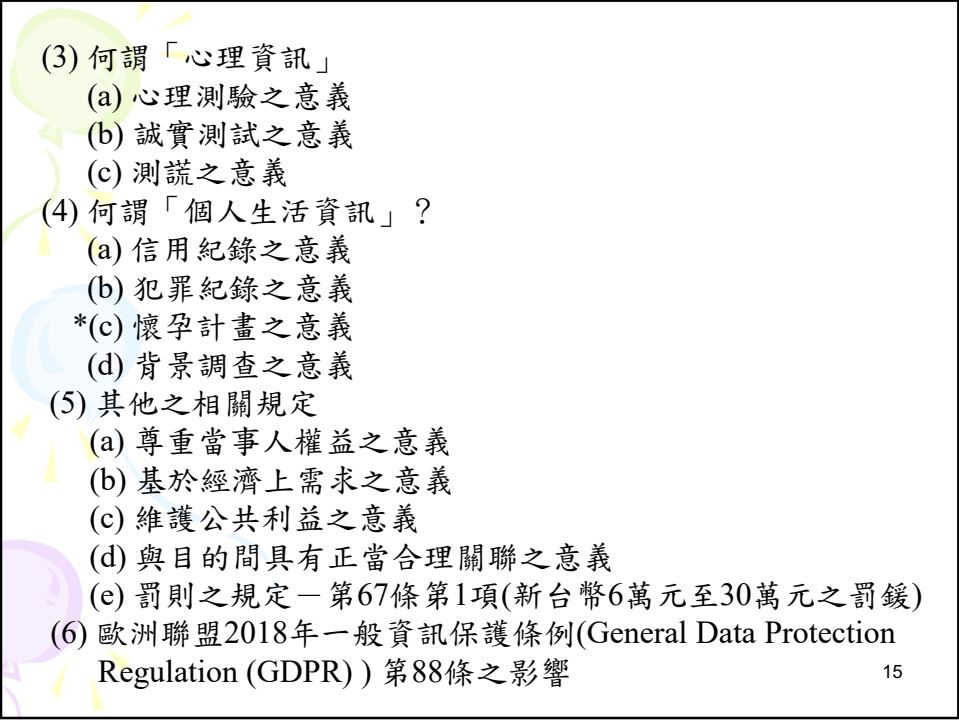
#### (四) 就業歧視與隱私權之保障－ 2014年元月 之最新修正

- (1) 背景說明
- (2) 何謂「生理資訊」？
- (3) 何謂「心理資訊」？
- (4) 何謂「個人生活資訊」？
- (5) 其他之相關規定
- (6) 結語

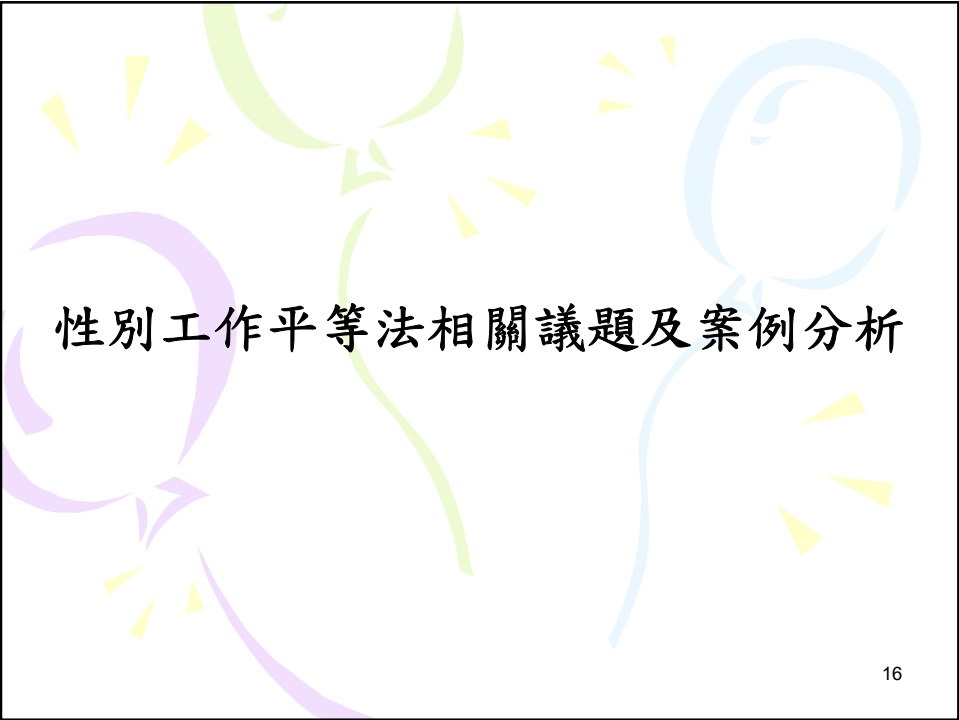
13

- (1) 背景說明
  - (a) 隱私權概念之興起
  - (b) 歐美國家之經驗
  - (c) 我國就業服務法第5條第2項第2款之相關規定
  - (d) 我國就業服務法施行細則第1-1條之相關規定
- (2) 何謂「生理資訊」？
  - (a) 基因檢測之意義
  - (b) 藥物測試之意義
  - (c) 醫療測試之意義
  - (d) HIV檢測之意義
  - (e) 智力測驗之意義
  - (f) 指紋之意義

14

- 
- (3) 何謂「心理資訊」
    - (a) 心理測驗之意義
    - (b) 誠實測試之意義
    - (c) 測謊之意義
  - (4) 何謂「個人生活資訊」？
    - (a) 信用紀錄之意義
    - (b) 犯罪紀錄之意義
    - \* (c) 懷孕計畫之意義
    - (d) 背景調查之意義
  - (5) 其他之相關規定
    - (a) 尊重當事人權益之意義
    - (b) 基於經濟上需求之意義
    - (c) 維護公共利益之意義
    - (d) 與目的間具有正當合理關聯之意義
    - (e) 罰則之規定—第67條第1項(新台幣6萬元至30萬元之罰鍰)
  - (6) 歐洲聯盟2018年一般資訊保護條例(General Data Protection Regulation (GDPR)) 第88條之影響

15



## 性別工作平等法相關議題及案例分析

16

## 性別平等工作法相關議題及案例分析

### 目次

- (一) 序言
- (二) 法律名稱之更迭
- (三) 第一章 總則
- (四) 第二章 性別歧視之禁止
- (五) 第三章 性騷擾之防治
- (六) 第四章 促進工作平等措施
- (七) 第五章 救濟及申訴程序

17

## 性別平等工作法相關規定及案例

### 目次

- (八) 第六章 罰則
- (九) 第七章 附則
- (十) 性別工作平等理念在我國之實踐
- (十一) 進一步改革之需求
- (十二) 未來之發展趨勢

18

## (一) 序言

### (1) 國際潮流

#### (a) 1966年兩公約之相關規定

\*我國制定施行法加以內國法化

#### (b) 1979年消除對婦女一切形式歧視公約之相關規定

\*我國制定施行法加以內國法化

#### \* (c) 1995年性別主流化理念之倡議

#### (d) 1999年尊嚴勞動概念之倡議

#### (e) 2006年公平全球化理念之倡議

### (2) 本土之實際需求

#### (a) 開發女性勞動力以補充男性勞動力之衰退

#### (b) 消弭普遍存在之就業上性別(性傾向)歧視現象

#### (c) 建構一套平衡工作生活與家庭生活之機制

#### (d) 順應前述國際發展潮流

19

## (二) 法律名稱之更迭

### (1) 男女工作平等法草案

### (2) 兩性工作平等法

### (3) 性別工作平等法(對職場性別多元化趨勢之重視)

### (4) 性別平等工作法(因2023年6月國內#Me Too運動修法)

## (三) 第一章 總則

### (1) 以達成性別地位實質平等為目標，而非僅是法律上之形式平等

\*性別平等工作法第1條規定：

為保障性別工作權之平等，貫徹憲法消除性別歧視、促進性別地位實質平等之精神，爰制定本法。

### (2) 本法亦適用於軍公教部門

\*性別平等工作法第2條第2項及第3項規定：

本法於公務人員、教育人員及軍職人員，亦適用之。但第33條、第34條、第38條及第38條之1之規定，不在此限。

公務人員、教育人員及軍職人員之申訴、救濟及處理程序，依各該人事法令之規定。

20

(3) 本法加強對技術生、建教生及實習生之保護

\*性別平等工作法第2條第3項及第4項規定：

本法於雇主依勞動基準法規定招收之技術生及準用技術生規定者，除適用高級中等學校建教合作實施及建教生權益保障法規定之建教生外，亦適用之。但第16條及第17條之規定，不在此限。

實習生於實習期間遭受性騷擾時，適用本法之規定。

(4) 本法之用辭定義

\*性別平等工作法第3條規定：

本法用辭定義如下：

一、受僱者：指受雇主僱用從事工作獲致薪資者。

二、求職者：指向雇主應徵工作之人。

\*三、雇主：指僱用受僱者之人、公私立機構或機關。代表雇主行使管理權之人或代表雇主處理有關受僱者事務之人，視同雇主。要派單位使用派遣勞工時，視為第8條、第9條、第12條、第13條、第18條、第19條及第36條規定之雇主。

21

\*四、實習生：指公立或經立案之私立高級中等以上學校修習校外實習課程之學生。

\*五、要派單位：指依據要派契約，實際指揮監督管理派遣勞工從事工作者。

\*六、派遣勞工：指受派遣事業單位僱用，並向要派單位提供勞務者。

\*七、派遣事業單位：指從事勞動派遣業務之事業單位。

八、薪資：指受僱者因工作而獲得之報酬；包括薪資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與。

\*九、復職：指回復受僱者申請育嬰留職停薪時之原有工作。

(5) 本法之主管機關

\*性別平等工作法第4條規定：

本法所稱主管機關：在中央為勞動部；在直轄市為直轄市政府；在縣(市)為縣(市)政府。

本法所定事項，涉及各目的事業主管機關職掌者，由各該目的事業主管機關辦理。

22

#### (6) 性別平等工作會之設置

\*性別平等工作法第5條規定：

為審議、諮詢及促進性別平等工作等事項，各級主管機關應設性別平等工作會。

前項性別平等工作會應置委員5人至11人，任期2年，由具備勞工事務、性別問題之相關學識經驗或法律專業人士擔任之，其中經勞工團體、女性團體推薦之委員各2人，女性委員人數應占全體委員人數二分之一以上。

前項性別平等工作會組織、會議及其他相關事項，由各級主管機關另定之。

地方主管機關如設有就業歧視評議委員會，亦得由該委員會處理相關事宜。該會之組成應符合第2項之規定。

\*另請參考〈行政院勞工委員會性別平等工作設置要點〉，共有10條條文，其他地方主管機關之相關規定，亦請自行由網站上蒐尋參考。

23

#### (7) 經費之編列及補助

\*性別平等工作法第6條規定：

直轄市及縣(市)主管機關為婦女就業之需要應編列經費，辦理各類職業訓練、就業服務及再就業訓練，並於該期間提供或設置托兒、托老及相關福利設施，以促進性別工作平等。

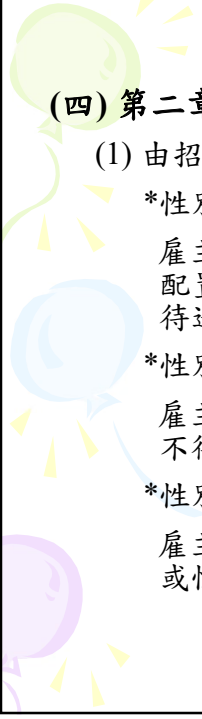
中央主管機關對直轄市及縣(市)主管機關辦理前項職業訓練、就業服務及再就業訓練，並於該期間提供或設置托兒、托老及相關福利措施，得給予經費補助。

\* (8) 勞動檢查項目之列入

\*性別平等工作法第6條之1規定：

主管機關應就本法所訂之性別、性傾向歧視之禁止、性騷擾之防治及促進工作平等措施納入勞動檢查項目。

24



#### (四) 第二章 性別歧視之禁止

(1) 由招募至退休階段，不得因性別或性傾向而有差別待遇

\*性別平等工作法第7條規定：

雇主對求職者或受僱者之招募、甄試、進用、分發、配置、考績或陞遷等，不得因性別或性傾向而有差別待遇。

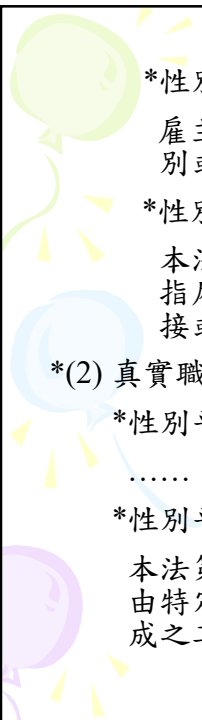
\*性別平等工作法第8條規定：

雇主為受僱者舉辦或提供教育、訓練或其他類似活動，不得因性別或性傾向而有差別待遇。

\*性別平等工作法第9條規定：

雇主為受僱者舉辦或提供各項福利措施，不得因性別或性傾向而有差別待遇。

25



\*性別平等工作法第11條第1項規定：

雇主對受僱者之退休、資遣、離職及解僱，不得因性別或性傾向而有差別待遇。

\*性別平等工作法施行細則第2條規定：

本法第7條至第11條、第31條及第35條所稱差別待遇，指雇主因性別或性傾向因素而對受僱者或求職者為直接或間接不利之對待。

\*(2) 真實職業資格之抗辯

\*性別平等工作法第7條但書規定：

.....。但工作性質僅適合特定性別者，不在此限。

\*性別平等工作法施行細則第3條規定：

本法第7條但書所稱工作性質僅適合特定性別者，指非由特定性別之求職者或受僱者從事，不能完成或難以完成之工作。

26

### \* (3) 同工同酬及同值同酬之原則

#### \* 性別平等工作法第10條規定：

雇主對受僱者薪資之給付，不得因性別或性傾向而有差別待遇；其工作或價值相同者，應給付同等薪資。但基於年資、獎懲、績效或其他非因性別或性傾向因素之正當理由者，不在此限。

雇主不得以降低其他受僱者薪資之方式，規避前項之規定。

### \* (4) 懷孕歧視之禁止

#### \* 性別平等工作法第11條第2項及第3項規定：

工作規則、勞動契約或團體協約，不得規定或事先約定受僱者有結婚、懷孕、分娩或育兒之情事時，應行離職或留職停薪；亦不得以其為解僱之理由。

違反前2項規定者，其規定或約定無效；勞動契約之終止不生效力。

27

## (五) 第三章 性騷擾之防治

### (1) 工作場所性騷擾之基本類型

#### (a) 敵意工作環境性騷擾

\* 性別平等工作法第12條第1項第1款規定：受僱者於執行職務時，任何人以性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，對其造成敵意性、脅迫性或冒犯性之工作環境，致侵犯或干擾其人格尊嚴、人身自由或影響其工作表現。

#### (b) 交換式性騷擾

\* 性別平等工作法第12條第1項第2款規定：雇主對受僱者或求職者為明示或暗示之性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，作為勞務契約成立、存續、變更或分發、配置、報酬、考績、陞遷、降調、獎懲等之交換條件。

#### (c) 利用權勢性騷擾

\* 性別平等工作法第12條第2項及第8項之規定。

28



(2) 工作場所性騷擾之認定

\*性別平等工作法第12條第4項規定：性騷擾之認定，應就個案審酌事件發生之背景、工作環境、當事人之關係、行為人之言詞、行為及相對人之認知等具體事實為之。

(3) 雇主法律責任

(a) 防治之責任

\*性別平等工作法第13條第1項前段規定：雇主應防治性騷擾行為之發生。

(b) 內部申訴處理及獎懲機制之建構

\*性別平等工作法第13條第1項後段規定：其僱用受僱者10人以上未達30人者，應訂定申訴管道，而達30人以上者，則應訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法，並在工作場所公開揭示。

29



(c) 知悉此類事件後之責任

\*性別平等工作法第13條第2項規定：雇主於知悉前條性騷擾之情形時，應採取立即有效之正式或非正式糾正及補救措施。

(d) 民事(甚至行政)之免責抗辯

\*性別平等工作法第27條第1項規定：受僱者或求職者因第12條之情事，受有損害者，由雇主及行為人連帶負損害賠償責任。但雇主證明其已遵行本法所定之各種防治性騷擾之規定，且對該事情之發生已盡力防止仍不免發生者，雇主不負賠償責任。

\*(e) 給予公假之責任

\*性別平等工作法第27條第4項規定：被害人因第12條之情事致生法律訴訟，於受司法機關通知到庭期間，雇主應給予公假。

(f) 法院酌定懲罰性損害賠償金之權利

\*性別平等工作法第27條第5項及第6項之規定。

30

#### (六) 第四章 促進工作平等措施

##### (1) 生理假之規定

\*性別平等工作法第14條規定：

女性受僱者因生理日致工作有困難者，每月得請生理假1日，全年請假日數未逾3日，不併入病假計算，其餘日數併入病假計算。

前項併入及不併入病假之生理假薪資，減半發給。

31

##### (2) 產假、流產假、安胎假、產檢假及陪產假之規定

\*性別平等工作法第15條規定：

雇主於女性受僱者分娩前後，應使其停止工作，給予產假8星期；妊娠3個月以上流產者，應使其停止工作，給予產假4星期；妊娠2個月以上未滿3個月流產者，應使其停止工作，給予產假1星期；妊娠未滿2個月流產者，應使其停止工作，給予產假5日。

產假期間薪資之計算，依相關法令之規定。

受僱者經醫師診斷需安胎休養者，其治療、照護或休養期間之請假及薪資計算，依相關法令之規定。

受僱者妊娠期間，雇主應給予產檢假7日。

受僱者陪伴其配偶妊娠產檢或其配偶分娩時，雇主應給予陪產檢及陪產假7日。

產檢假、陪產檢及陪產假期間，薪資照給。

雇主依前項規定給付產檢假、陪產檢及陪產假薪資後，就其中各逾5日之部分得向中央主管機關申請補助。但依其他法令規定，應給予產檢假、陪產檢及陪產假各逾5日且薪資照給者，不適用之。

前項補助業務，由中央主管機關委任勞動部勞工保險局辦理之。

32

\*性別平等工作法施行細則第7條規定：

受僱者依《性別平等工作法》第15條規定請「**陪產檢及陪產假**」時，得於配偶分娩之當日及其前後合計15日期間內，擇其中之**7日**請假。

\*性別平等工作法施行細則第6條規定：

本法第15條第1項規定產假期間之計算，應依曆連續計算。

33

### (3) 育嬰留職及育嬰留職停薪津貼發放之規定

\*性別平等工作法第16條規定：

受僱者任職滿6個月後，於每一子女滿3歲前，得申請育嬰留職停薪，期間至該子女滿3歲止，但不得逾2年。同時撫育子女2人以上者，其育嬰留職停薪期間應合併計算，最長以最幼子女受撫育2年為限。

受僱者於育嬰留職停薪期間，得繼續參加原有之社會保險，原由雇主負擔之保險費，免予繳納；原由受僱者負擔之保險費，得遞延3年繳納。

育嬰留職停薪津貼之發放，另以法律定之。

育嬰留職停薪實施辦法，由中央主管機關定之。

\*性別平等工作法施行細則第8條規定：

受僱者於依本法第16條第1項規定申請育嬰留職停薪期間屆滿前分娩或流產，於復職後仍在本法第15條第1項所定之產假期間時，雇主仍應依本法規定給予產假。但得扣除自分娩或流產之日起至復職前之日數。

34

\*性別平等工作法施行細則第9條規定：

受僱者依本法第16條第2項規定繼續參加原有之社會保險，不包括參加勞工保險之職業災害保險，並應於原投保單位繼續投保。

\*性別平等工作法施行細則第10條規定：

依本法第16條第2項規定繼續參加原有之社會保險者，其投保手續、投保金額、保險費繳納及保險給付等事項，依各該相關法令規定辦理。

\*性別平等工作法施行細則第12條規定：

本法第16條第1項、第18條第1項及第19條所稱子女，指婚生子女、非婚生子女及養子女。

\*另請參考〈育嬰留職停薪實施辦法〉，共有9條條文。

\*本條規定亦鼓勵男性積極參與育嬰留職停薪，以彰顯父親親職之重要性。

35

\*(4) 哺乳時間之規定

\*性別平等工作法第18條規定：

子女未滿2歲須受僱者親自哺乳者，除規定之休息時間外，雇主應每日另給哺(集)乳時間60分鐘。

受僱者於每日正常工作時間以外之延長工作時間達一小時以上者，雇主應給予哺(集)乳時間30分鐘。

前二項哺(集)乳時間，視為工作時間。

\*性別平等工作法施行細則第11條規定：

本法第18條第1項所定親自哺乳，包括女性受僱者以容器貯存母乳備供育兒之情形。

36

(5) 育兒減少工時及調整工作時間之規定

\*性別平等工作法第19條規定：

受僱於僱用30人以上雇主之受僱者，為撫育未滿3歲子女，得向雇主請求為下列二款事項之一：

一、每天減少工作時間1小時；減少之工作時間，不得請求報酬。

二、調整工作時間。

\*受僱於僱用未滿30人之受僱者，經與雇主協商，同意後，得依前項規定辦理。

\*本條此項為民國111年元月修正時新增。

\* (6) 家庭照顧假之規定

\*性別平等工作法第20條規定：

受僱者於其家庭成員預防接種、發生嚴重之疾病或其他重大事故須親自照顧時，得請家庭照顧假；其請假日數併入事假計算，全年以7日為限。

家庭照顧假薪資之計算，依各該事假規定辦理。

37

\* (7) 拒絕請求及禁止不利對待之規定

\*性別平等工作法第21條規定：

受僱者依前7條之規定為請求時，雇主不得拒絕。

受僱者為前項之請求時，雇主不得視為缺勤而影響其全勤獎金、考績或為其他不利之處分。

(8) 配偶未就業之規定

\*性別平等工作法第22條規定：

受僱者之配偶未就業者，不適用第16條及第20條之規定。但有正當理由者，不在此限。

\*本條規定已不符現代家庭結構，在民國111年元月最新修正時加以刪除，其施行日期由行政院定之。

38

**\* (9) 哺(集)乳室、托兒設施或措施之規定**

**\* 性別平等工作法第23條規定：**

僱用受僱者100人以上之雇主，應提供下列設施、措施：

- 一、哺(集)乳室。
- 二、托兒設施或適當之托兒措施。

主管機關對於雇主設置哺(集)乳室、托兒設施或提供托兒措施，應給予經費補助。

有關哺(集)乳室、托兒設施、措施之設置標準及經費補助辦法，由中央主管機關會商有關機關定之。

**\* 性別平等工作法施行細則第14條規定：**

本法第23條第1項所定雇主應設置托兒設施或提供適當之托兒措施，包括與其他雇主聯合辦理或委託托兒服務機構辦理者。

**\* 另請參考〈托兒設施設置標準及經費補助辦法〉，共有11條條文。**

39

**(七) 第五章 救濟及申訴程序**

**(1) 性別及性傾向歧視之損害賠償責任**

**\* 性別平等工作法第26條規定：**

受僱者或求職者因第7條至第11條或第21條之情事，受有損害者，雇主應負賠償責任。

**(2) 性騷擾之損害賠償責任**

**\* 性別平等工作法第27條規定：**

受僱者或求職者因第12條之情事，受有損害者，由雇主及行為人連帶負損害賠償責任。但雇主證明其已遵行本法所定之各種防治性騷擾之規定，且對該事情之發生已盡力防止仍不免發生者，雇主不負賠償責任。

如被害人依前項但書之規定不能受損害賠償時，法院因其聲請，得斟酌雇主與被害人之經濟狀況，令雇主為全部或一部之損害賠償。

雇主賠償損害時，對於為性騷擾之行為人，有求償權。

**\* 被害人因第12條之情事致生法律訴訟，於受司法機關通知到庭期間，雇主應給予公假。**

40

(3) 性騷擾之損害賠償責任

\*性別平等工作法第28條規定：

受僱者或求職者因雇主違反第13條第2項之義務，受有損害者，雇主應負賠償責任。

(4) 非財產損害之賠償及回復名譽責任

\*性別平等工作法第29條規定：

前3條情形，受僱者或求職者雖非財產上之損害，亦得請求賠償相當之金額。其名譽被侵害者，並得請求回復名譽之適當處分。

(5) 損害賠償請求權之時效

\*性別平等工作法第30條規定：

第26條至第28條之損害賠償請求權，自請求權人知有損害及賠償義務人時起，2年間不行使而消滅。自有性騷擾行為或違反各該規定之行為時起，逾10年者，亦同。

\*(6) 舉證責任之轉換

\*性別平等工作法第31條規定：

受僱者或求職者於釋明差別待遇之事實後，雇主應就差別待遇之非性別、性傾向因素，或該受僱者或求職者所從事工作之特定性別因素，負舉證責任。

41

\*(7) 申訴制度之建立

\*性別平等工作法第32條規定：

雇主為處理受僱者之申訴，得建立申訴制度協調處理。

(8) 促進工作平等措施申訴之處理

\*性別平等工作法第33條規定：

受僱者發現雇主違反第14條至第20條之規定時，得向地方主管機關申訴。

其向中央主管機關提出者，中央主管機關應於收受申訴案件，或發現有上開違反情事之日起7日內，移送地方主管機關。

地方主管機關應於接獲申訴後7日內展開調查，並得依職權對雙方當事人進行協調。

前項申訴處理辦法，由地方主管機關定之。

\*另請參考各縣市政府所頒布之相關申訴處理辦法。

42

(9) 性別(性傾向)歧視等權利濟程序

\*性別平等工作法第34條規定：

受僱者或求職者發現雇主違反第7條至第11條、第13條、第21條或第36條規定時，向地方主管機關申訴後，雇主、受僱者或求職者對於地方主管機關所為之處分有異議時，得於10日內向中央主管機關性別工作平等會申請審議或逕行提起訴願。雇主、受僱者或求職者對於中央主管機關性別工作平等會所為之處分有異議時，得依訴願及行政訴訟程序，提起訴願及進行行政訴訟。

前項申訴審議處理辦法，由中央主管機關定之。

\*另請參考〈性別工作平等申訴審議處理辦法〉，共有12條條文。

\*(10) 法院及主管機關之審酌義務

\*性別平等工作法第35條規定：

法院及主管機關對差別待遇事實之認定，應審酌性別工作平等會所為之調查報告、評議或處分。

43

\*(11) 禁止報復之規定

\*性別平等工作法第36條規定：

雇主不得因受僱者提出本法之申訴或協助他人申訴，而予以解僱、調職或其他不利之處分。

\*(12) 法律扶助之規定

\*性別平等工作法第37條規定：

受僱者或求職者因雇主違反本法之規定，而向法院提出訴訟時，主管機關應提供必要之法律扶助。

前項法律扶助辦法，由中央主管機關定之。

受僱者或求職者為第1項訴訟而聲請保全處分時，法院得減少或免除供擔保之金額。

\*另請參考〈性別工作平等訴訟法律扶助辦法〉，共有11條條文。

\* 2020年「勞動事件法」之適用。

44

## (八) 第六章 罰則

### \* (1) 對違反第4章及禁止報復條款之罰鍰及連續處罰

\*性別平等工作法第38條規定：

雇主違反第21條、第27條第4項或第36條規定者，處新臺幣2萬元以上30萬元以下罰鍰。

有前項規定行為之一者，應公布其姓名或名稱、負責人姓名，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。

### \* (2) 對性別(性傾向)歧視及性騷擾之罰鍰及連續處罰

\*性別平等工作法第38之1條規定：

雇主違反第7條至第10條、第11條第1項、第2項者處新臺幣30萬元以上150萬元以下罰鍰。

雇主違反第13條第1項後段、第2項規定者，處新臺幣10萬元以上50萬元以下之罰鍰。

有前項規定行為之一者，應公布其姓名或名稱、負責人姓名，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。

45

## (十) 性別工作平等理念在我國之實踐

### (1) 女性勞動參與率之提昇

\*請參見後附之圖3。

### (2) 兩性薪資報酬均等之目標已逐見成效

\*請參見後附之圖4及圖3。

### (3) 建構全世界最完整之防範各場域性騷擾法制

\*請參見本課程第3單元之說明。

### (4) 全面防制就業歧視法制已逐漸成形

\*請參見本課程第1單元及第2單元之說明。

### (5) 內部申訴機制之建構已逐漸成熟

\*請參見本課程第3單元之說明。

### (6) 相關企業社會責任之理念逐漸受到重視

\*企業社會責任(corporate social responsibilities: CSRs)及軟法(soft law)。

\*企業社會責任及就業歧視之防制。

### (7) 非政府組織所扮演角色日益重要

\*非政府組織(Non-Governmental Organization: NGOs)倡議者、監督者及訴訟當事人之角色。

### (8) 順應前述之國際發展潮流

\*請參見後附之圖6。

46

### (十一) 進一步改革之需求

- (1) 男女就業上性別區隔情形仍然嚴重
- (2) 「同值同酬」理念無法落實
- (3) 「混合動機歧視」尚難界定
- (4) 產假期間有待進一步延長
- (5) 家庭生活與工作生活仍然無法調和
- (6) 育嬰留職停薪制度有待進一步加強
- (7) 托兒及托老問題亟待解決
- (8) 跨國及跨境適用之問題

47

圖3 我國整體、男性及女性勞動參與率之變動情形(民國94年至112年)

|      | 整體     | 男性     | 女性     | 差距     |
|------|--------|--------|--------|--------|
| 94年  | 57.78% | 67.62% | 48.12% | 19.50% |
| 95年  | 57.92% | 67.35% | 48.68% | 18.67% |
| 96年  | 58.25% | 67.24% | 49.44% | 17.80% |
| 97年  | 58.28% | 67.09% | 49.67% | 17.42% |
| 98年  | 57.90% | 66.40% | 49.62% | 16.78% |
| 99年  | 58.07% | 66.51% | 49.89% | 16.62% |
| 100年 | 58.17% | 66.67% | 49.97% | 16.70% |
| 101年 | 58.35% | 66.83% | 50.19% | 16.64% |
| 102年 | 58.43% | 66.74% | 50.46% | 16.28% |
| 103年 | 58.54% | 66.78% | 50.64% | 16.14% |
| 104年 | 58.65% | 66.91% | 50.74% | 16.17% |
| 105年 | 58.75% | 67.05% | 50.80% | 16.25% |
| 106年 | 58.83% | 67.13% | 50.92% | 16.21% |
| 107年 | 58.99% | 67.24% | 51.14% | 16.1%  |
| 108年 | 59.17% | 67.34% | 51.39% | 15.95% |
| 109年 | 59.14% | 67.24% | 51.41% | 15.83% |
| 110年 | 59.02% | 66.93% | 51.49% | 15.44% |
| 111年 | 59.18% | 67.14% | 51.61% | 15.53% |
| 112年 | 59.22% | 67.05% | 51.82% | 15.23% |

資料來源：行政院主計總處「人力資源調查」，民國94年至112年。

48

圖4 2022年女性各年齡層勞動力參與率

單位：%

| 項目別    | 中華民國 | 南韓   | 新加坡<br>(3) | 香港   | 日本       | 美國   | 加拿大  | 法國   | 德國   | 義大利      | 英國   | 挪威   | 丹麥       | 瑞典   |
|--------|------|------|------------|------|----------|------|------|------|------|----------|------|------|----------|------|
| 總計     | 51.6 | 54.6 | 63.4       | 52.9 | 54.2 (1) | 56.8 | 61.5 | 52.5 | 56.1 | 40.7 (1) | 58.8 | 62.5 | 59.2 (4) | 71.7 |
| 15~19歲 | 7.5  | 10.1 | 12.3       | 7.7  | 20.8 (2) | 37.2 | 53.3 | 16.6 | 28.0 | 5.5 (2)  | 43.7 | 56.4 | 51.2     | 45.1 |
| 20~24歲 | 59.3 | 53.8 | 57.1       | 54.2 | 75.6     | 68.7 | 77.3 | 64.5 | 70.8 | 37.3     | 72.4 | 73.7 | 73.6     | 68.9 |
| 25~29歲 | 89.5 | 78.2 | 91.1       | 86.2 | 87.7     | 78.2 | 85.7 | 83.2 | 80.5 | 63.9     | 83.1 | 85.3 | 82.8     | 83.2 |
| 30~34歲 | 86.8 | 71.0 | 90.0       | 81.7 | 80.6     | 77.1 | 84.7 | 82.7 | 81.6 | 67.8     | 83.0 | 84.5 | 82.7     | 87.7 |
| 35~39歲 | 82.8 | 62.1 | 86.0       | 76.6 | 78.9     | 76.0 | 84.6 | 83.4 | 82.2 | 69.4     | 82.5 | 86.4 | 84.1     | 89.4 |
| 40~44歲 | 78.6 | 65.0 | 83.2       | 74.6 | 81.5     | 76.5 | 86.1 | 85.4 | 84.5 | 71.4     | 83.8 | 85.2 | 86.6     | 90.8 |
| 45~49歲 | 75.9 | 67.6 | 82.7       | 73.3 | 81.9     | 76.2 | 85.9 | 85.8 | 86.0 | 70.7     | 83.3 | 82.4 | 87.4     | 91.6 |
| 50~54歲 | 65.3 | 70.0 | 75.2       | 70.7 | 80.7     | 74.3 | 83.8 | 85.0 | 85.1 | 66.9     | 80.9 | 79.3 | 87.5     | 90.8 |
| 55~59歲 | 46.6 | 65.6 | 67.1       | 58.5 | 75.8     | 67.6 | 71.9 | 78.1 | 80.3 | 58.3     | 71.9 | 76.0 | 81.8     | 86.0 |
| 60~64歲 | 26.5 | 53.7 | 56.1       | 37.0 | 64.0     | 51.7 | 51.2 | 38.7 | 60.9 | 35.2     | 50.1 | 63.6 | 57.3     | 70.8 |
| 65歲以上  | 5.9  | 29.0 | 24.0       | 7.9  | 18.4     | 15.5 | 11.0 | 3.0  | 6.2  | 2.9      | 8.7  | 10.3 | 6.1 (5)  | 15.9 |

資料來源：中華民國行政院主計總處「人力資源調查」。

日本—勞働力調査。

南韓—Statistics Database (<https://kosis.kr/eng/>)。

美國—勞工統計局，Current Population Survey。

香港—General Household Survey。

新加坡—Labour Force In Singapore 2022。

其餘—Data extracted from OECD.Stat。

附註：(1)係指16歲以上之勞動力參與率。  
(2)係指16~19歲之勞動力參與率。  
(3)新加坡為每年6月定居居民勞動力參與率。  
(4)係指15~74歲之勞動力參與率。  
(5)係指65~74歲之勞動力參與率。

49

圖5 我國男女兩性薪資差距(民國92年至112年)

|      | 男性   | 女生    | 差距    |
|------|------|-------|-------|
| 92年  | 100元 | 79.9元 | 20.1% |
| 93年  | 100元 | 79.7元 | 20.3% |
| 94年  | 100元 | 80.2元 | 19.8% |
| 95年  | 100元 | 81.2元 | 18.8% |
| 96年  | 100元 | 81.8元 | 18.2% |
| 97年  | 100元 | 81.4元 | 18.6% |
| 98年  | 100元 | 81.9元 | 18.1% |
| 99年  | 100元 | 82.7元 | 17.3% |
| 100年 | 100元 | 82.8元 | 17.2% |
| 101年 | 100元 | 83.4元 | 16.6% |
| 102年 | 100元 | 83.9元 | 16.1% |
| 103年 | 100元 | 85.0元 | 15.0% |
| 104年 | 100元 | 85.5元 | 14.5% |
| 105年 | 100元 | 86.0元 | 14.0% |
| 106年 | 100元 | 86.0元 | 14.0% |
| 107年 | 100元 | 85.4元 | 14.6% |
| 108年 | 100元 | 85.8元 | 14.2% |
| 109年 | 100元 | 86.0元 | 14.0% |
| 110年 | 100元 | 84.2元 | 15.8% |
| 111年 | 100元 | 84.2元 | 15.8% |
| 112年 | 100元 | 85.3元 | 14.7% |

資料來源：行政院主計總處「受薪員工薪資調查」，民國92年至112年。

50

圖6 我國同酬日(Equal Pay Day)之演進情形(民國104年至113年)



資料來源：勞動部「性別勞動統計」，民國113年。

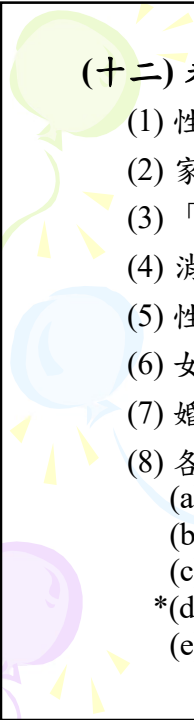
51

圖7 我國與其他國家性別不平等指數(Gender Inequality Index: GII)之比較(2021年)



資料來源：行政院性別平等處「2024年性別圖像」。

52



## (十二) 未來之發展趨勢

- (1) 性別少數族裔工作權之保障
- (2) 家務有給制所引起之爭議
- (3) 「積極行動方案」所引起之爭議
- (4) 消弭職場「玻璃天花板現象」之努力
- (5) 性產業工作者工作權之保障
- (6) 女性從事戰鬥任務與性別平等理念之衝突
- (7) 婚姻制度進一步改革之省思
- (8) 各類性別員工在職場互動關係所引起之爭議
  - (a) 辦公室戀情
  - (b) 辦公室不倫之戀
  - (c) 性徇私問題
  - \* (d) 性騷擾之爭議
  - (e) 因性別所引發之工作場所霸凌及暴力問題

53



## 性騷擾之防治與處理

54

# 性騷擾之防治與處理

## 目次

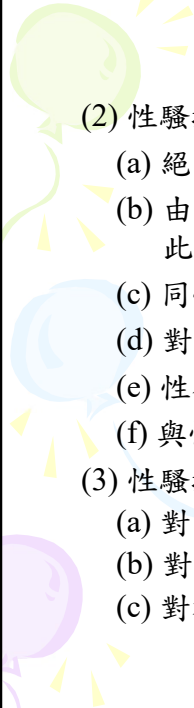
- (一) 序言
- (二) 性騷擾之基本概念
- (三) 對性騷擾問題之迷思
- (四) 我國規範工作場所性騷擾之法律－性別工作平等法之相關規定
- (五) 事業單位所應採取之防範措施
- (六) 當事人因應之道
- (七) 2019年國際勞工組織第190號禁絕工作領域暴力與騷擾公約之內容簡介
- (八) 2021年跟蹤騷擾防制法之內容簡介
- (九) 結語

55

## (二) 性騷擾之基本概念

- (1) 性騷擾之發展背景及定義
  - (a) 性騷擾之概念源自於美國
  - (b) 在南北戰爭期間即曾出現，但當時將女性視為男方財產權之一部分，故不具現代意義
  - (c) 在第二次世界大戰後媒體即開始有相關報導出現，但多採揶揄輕忽或責怪被害人之態度
  - (d) 到七〇年代女性主義興起後，開始正視此一問題，並將它定位為是一種「性別歧視」
  - (e) 平等就業機會委員會(EEOC)在1980年所賦予之定義
    - (i) 被害人不歡迎(unwelcome)或違反意願 (unwanted)
    - (ii) 性方面示好之舉(sexual advances)
    - (iii) 要求性方面好處(sexual requests)
    - (iv) 其他與性有關係之言語或肢體行為

56



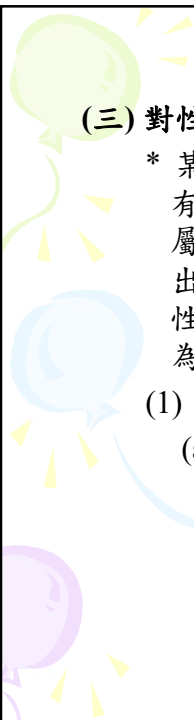
## (2) 性騷擾之重要類型

- (a) 絕大部分仍是男性性騷擾女性，約占95%以上
- (b) 由於女性就業人口越趨多數，且身居要津者越多，因此也偶有女性性騷擾男性之情形
- (c) 同性間之性騷擾：男性性騷擾男性；女性性騷擾女性
- (d) 對同性戀者之騷擾，也可能構成性騷擾
- (e) 性徇私行為所可能引發之性騷擾爭議
- (f) 與性無關之行為，也可能構成性騷擾

## (3) 性騷擾所造成之傷害

- (a) 對此類事件被害人之傷害
- (b) 對相關單位之傷害
- (c) 對社會之傷害

57



## (三) 對性騷擾問題之迷思

\* 某單位男性主管將女性下屬叫到辦公室，房間內只有他(她)們兩人，並無任何監視錄影設備，女性下屬也未帶錄音筆等，隔了幾分鐘，這位女性下屬走出主管房間後，直接跑到您的面前，聲稱剛剛在男性主管房間內，他曾對她做出言語或肢體不當之行為。

### (1) 一般人之迷思

#### (a) 性騷擾到底有沒有發生呢？

\*根據個人之處理經驗，不論發生在任何場域之此類事件，約97%是實際發生者。

58



(b) 通常沒有直接證據，要怎麼做認定呢？

- \*當事人對性騷擾事件本身之陳述，即是一項證據，但不能做唯一之證據。
- \*即使行為人自承有這類行為，也不能做為認定之唯一證據。
- \*直接證據、間接證據、情況證據及傳聞證據之認定。
- \*各場域性騷擾之調查甚至不是行政調查，在證據之認定上較法律或行政調查為寬鬆。
- \*針對所有情況(totality of all circumstances)做綜合判斷(性別平等工作法第12條第2項規定)，事發現場之情形，並非最重要之認定證據。

59



(c) 申訴人或證人所講的話可靠嗎？

- \*合理被害人(reasonable victim)及合理個人(reasonable person)之判斷。
  - (i) 沒有精神、情緒、認知、理解判斷之障礙，例如有被害妄想、關係妄想、情緒過度敏感、智能不足或言語反覆交待不清等情形。
  - (ii) 沒有嗑藥或酗酒之惡習。
  - (iii) 並末有不當之動機或提出過當之要求，如希望行為人給予金錢或其他物質賠償等。則被害人對事件經過之相關陳述可信度即較高。至於是否符合此一要件，通常調查委員在調查談時，近身加以觀察即可得知。

(d) 申訴人或證人會不會有其他不當動機？

- \*前述合理被害人及合理個人之判斷。

60

(e) 什麼人會性騷擾別人？

\*不要被行為人之政治、經濟、社會及學術地位所迷惑，任何人都可能犯錯。

(f) 什麼人會被性騷擾？

\*年輕貌美或英俊者固較容易被性騷擾，但根據美國之經驗顯示，在職場上最易被性騷擾者，是黑人中年之單親母親；而在學校內則是有色人種之身心障礙者。

(2) 被害人之迷思

(a) 會不會本身太敏感？可不可能會錯意？

(b) 我說的話或提出之證據，其他人或調查委員會相信嗎？

(c) 小蝦米能對付大鯨魚嗎？

(d) 擔心提出申訴可能會遭到報復

61

(3) 證人之迷思

(a) 被害人對事件之陳述可靠嗎？

(b) 我所做的證詞調查委員會相信嗎？

(c) 小蝦米能對付大鯨魚嗎？

(d) 擔心作證可能會遭到報復

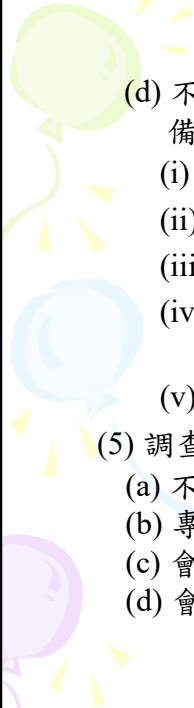
(4) 被指控行為人之迷思

(a) 以為沒有直接證據，怎麼可能作出認定？所以經常重覆為之，以致成為「慣犯」或「累犯」

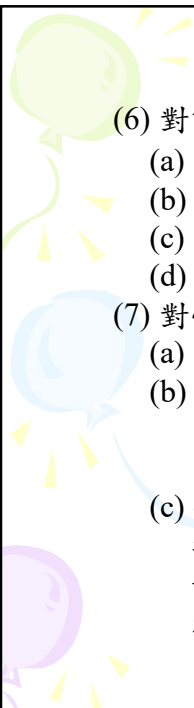
(b) 對自己過份有信心，認為不會有人敢出來申訴或檢舉，沒想到產生「滾雪球」效應

(c) 認為不會有人敢出來作證，沒想到產生「滾雪球」效應

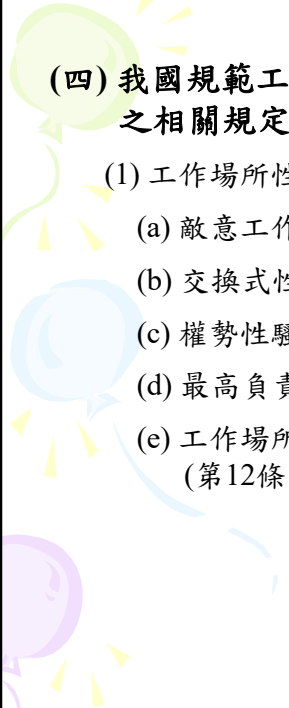
62

- 
- (d) 不把調查委員會放在眼裏，並沒有對調查認真準備，以致於在訪談中說明漏洞百出
    - (i) 一味採取「責怪被害人」之態度
    - (ii) 對事發經過全盤否認，或表示不復記憶等
    - (iii) 急於與被害人和解
    - (iv) 過份強調自己本身言行端正，不會觸犯此類行為
    - (v) 想辦法與調查委員拉交情爭取好感
  - (5) 調查委員本身之迷思
    - (a) 不在事發現場，如何去做認定？
    - (b) 專業知能夠不夠應付？
    - (c) 會不會做錯誤之認定？
    - (d) 會不會遭到報復

63

- 
- (6) 對調查程序之迷思
    - (a) 調查程序是否僅以發現真實為最主要之目的？
    - (b) 調查程序對被害人及其他相關人之賦權作用
    - (c) 調查程序對行為人之警惕作用
    - (d) 調查程序對雇主及事業單位之教育作用
  - (7) 對性別工作平等法之迷思
    - (a) 側重雇主法律責任
    - (b) 在過去國家並不懲罰行為人，而由雇主依事業單位人事規定懲處，但這次修正後，已有科罰最高負責人及利用權為性騷擾者之規定
    - (c) 儘量設法在內部找出當事人希望解決之道，但這次修法後，已導入公權力介入之外部申訴處理機制，可能會讓當事人之對抗性增高，反而難以找到解決之道

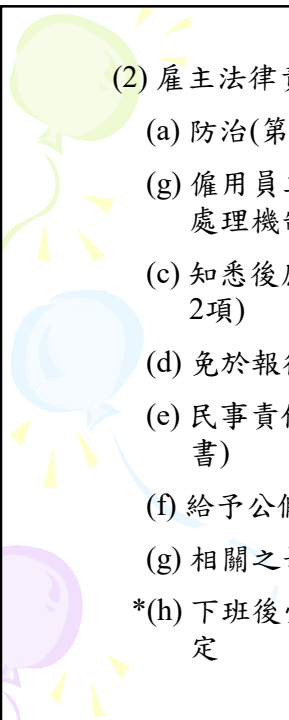
64



#### (四) 我國規範工作場所性騷擾之法律—性別工作平等法之相關規定

- (1) 工作場所性騷擾之定義(第12條)
  - (a) 敵意工作環境性騷擾(第12條第1項第1款)
  - (b) 交換式性騷擾(第12條第1項第2款)
  - (c) 權勢性騷擾(第12條第2項)
  - (d) 最高負責人或僱用人性騷擾(第12條第3項第3款)
  - (e) 工作場所性騷擾之事實認定—所有情況之綜合判斷(第12條第4項)

65



#### (2) 雇主法律責任

- (a) 防治(第13條第1項)
- (g) 僱用員工10人以上之事業單位，即應建構內部申訴處理機制(第13條第1項)
- (c) 知悉後應採取立即有效之糾正及補救措施(第13條第2項)
- (d) 免於報復之規定(第36條)
- (e) 民事責任甚至行政責任之免責抗辯(第27條第1項但書)
- (f) 給予公假之責任(第27條第4項)
- (g) 相關之罰則(第38條及第38-1條)
- \* (h) 下班後受僱者性騷擾事件—性騷擾防治法之相關規定

66

### (五) 事業單位所應採取之防範措施

- (1) 對所有受僱者(包括外籍勞工、技術生、實習生、派遣勞工)發布一項書面政策聲明，表達事業單位嚴禁職場性騷擾之立場，並讓所有員工簽名其上，表示已充分知悉其內容。
- (2) 建構一套完整之內部申訴處理機制，以符合本法第13條第1項防治之規定。
- (3) 對所有受僱者舉辦相關之訓練，尤其是主管階層人員更為重要。
- (4) 在知悉此類事件後，立即啟動正式或非正式之調查訪談程序，以符本法第13條第2項之規定。
- (5) 在查明真相後，對行為人採取符合「比例原則」之懲處，而對被害人給予適當之補償，以符本法第13條第2項之規定。

67

- (6) 即使無法判定是否確實發生此類事件，在完成調查程序後，仍應向所有相關當事人重申事業單位嚴禁性騷擾之立場。
- (7) 建置「員工協助方案」(employee assistance programs: EAPs)，透過員工間之相互協助，以消弭此類事件發生。
- (8) 以嚴正態度應對性騷擾本身所僱員工之主顧、顧客，甚至第三人，不應委曲求全。
- (9) 舉辦「離職面談」(exit interview)，藉以發掘未經暴露之相關事件。
- (10) 由於性騷擾防治法亦規範所僱員工下班或非執行職務之此類行為，因此，亦應將此類規定週知所有受僱者。
- (11) 跟蹤騷擾防制法之刑責不輕，受僱者觸犯甚難脫身，雇主宜多加宣導告誡。

68

## (六) 當事人因應之道

### (1) 一般人應注意之事項

- (a) 注意本身之言行舉止
- (b) 以「同理心」來看待此類問題，在美國有所謂「媽媽、太太、女兒、姐妹」條款之適用，也就是「己所不欲，勿施於人」之黃金準則

### (2) 被害人應注意之事項

- (a) 相信自己之直覺，絕對不要漠視或趨避
- (b) 注意本身平日之言行舉止
- (c) 在職場或校園發生此類行為時之作為
  - (i) 當場表達不歡迎之態度
  - (ii) 事發後以口頭、Line或e-mail告知在職場或校園內信賴得過之大姐、大哥或學長、同學

69

- (iii) 將事發經過仔細記錄下來，並以書面、Line或e-mail適當向行為人表達不歡迎之態度。

### (iv) 提出正式之申訴或檢舉

### (d) 在公共場所發生此類事件時之正確處理方式

- (i) 儘量以手機錄音錄影蒐證
- (ii) 向他人求援

### \* (iii) 報警處理

### (iv) 不宜自行積極處理之理由

### (e) 在專業服務或醫療過程中發生此類事件時之正確處理方式

- (i) 儘量以手機錄音錄影蒐證
- (ii) 向他人求援
- (iii) 向行為人或醫事人員所屬機關(構)或醫院提出申訴
- (iv) 報警處理

70

### (七) 2019年國際勞工組織第190號禁絕工作領域暴力與騷擾公約之內容簡介

(1) 本公約是國際勞工組織(International Labour Organization: ILO)在2019年慶祝它成立百年之際所通過者，是目前國際組織對職場暴力、霸凌及騷擾最完整之規範，對批准認可之會員國具有法律拘束力，我國雖非聯合國及該組織之會員國，但近年來對這類國際勞動基準之推動一向不遺餘力，因此對此一公約之重要內容應該有一定程度之認識。

(2) 本公約除前言外，其內容共有8大部分，其中第8部分共有8個條文，屬所謂「最終條款」(final provisions)，是所有此類國際勞動公約之例行規定，故將略而不談。

(3) 本公約第1條在定義部分，對工作領域中「暴力與騷擾」一詞，是指：

(a) 一系列不被接受之行為與措施，或是它們所帶來之威脅，不論是僅只發生一次，或是重覆發生，會針對、導致或有可能導致生理、心理、性方面或經濟傷害之情形，而應包括基於性屬因素所產生之暴力與騷擾在內。

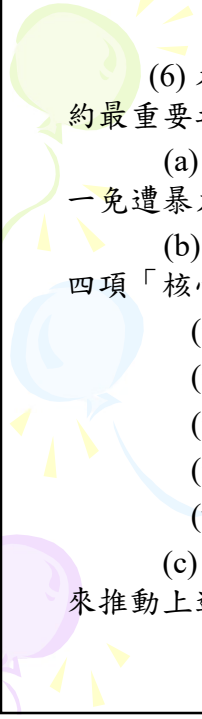
(b) 「基於性屬因素所產生之暴力與騷擾」一詞，是指基於性別或性屬之因素，而特別針對他(她)們之暴力與騷擾，或不成比例影響具有特別性別或性屬人們之情形，包括性騷擾在內。

(4) 本公約第2部分第2條對「勞工」之定義是做最廣義之界定，包括公、私部門；正式與非正式經濟領域，以及都會或農村在內。

(5) 本公約第2部分第3條對「工作領域」(the world of work)也是採取最廣義之界定，已達包羅殆盡之地步。

71

72



(6) 本公約第3部分「核心原則」(core principles)是全公約最重要之實體規定，共有3個條文：

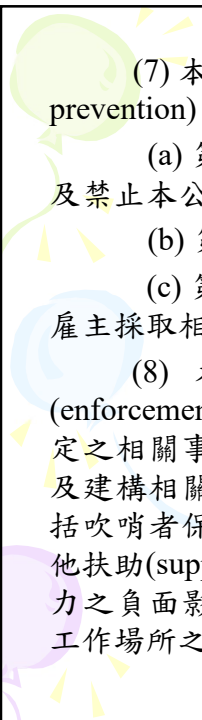
(a) 第4條規定各正式批准認可本公約之會員國應提供一免遭暴力與騷擾侵害工作領域之義務。

(b) 第5條規定各會員國應尊重該組織歷年來所通過之四項「核心」勞動人權，即：

- (i) 結社自由及團體協商之權利；
- (ii) 消除強迫或強制勞動；
- (iii) 廢止童工；
- (iv) 禁絕就業歧視；以及
- (v) 推動「尊嚴勞動」(decent work)。

(c) 第6條規定各會員國應透過法律、行政規則及政策，來推動上述之核心原則。

73



(7) 本公約第4部分「保護與預防」(protection and prevention)，也共有3個條文：

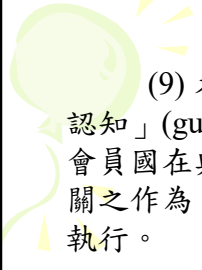
(a) 第7條規定各會員國應以法律及行政規則，來界定及禁止本公約所規定工作領域之暴力與騷擾；

(b) 第8條規定各會員國所應採取之相關預防措施；及

(c) 第9條規定各會員國應通過法律及行政規則，要求雇主採取相關之預防措施。

(8) 本公約第5部分第10條是有關「執行與補償」(enforcement and remedies)之規定，藉以有效執行本公約所規定之相關事項，並對此類事件之被害人給予適當之補償，以及建構相關之爭端處理機制。在此值得一提者是，本條還包括吹哨者保護、免遭報復、隱私權保護，以及相關法律與其他扶助(support measures)等相關規定。同時，它還提及家庭暴力之負面影響等，以及尊重勞工得自行脫離有此類危險之虞工作場所之權利。

74

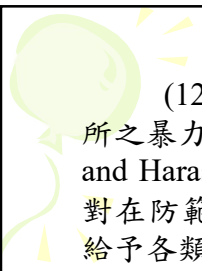


(9) 本公約第6部分第11條是有關「指導、訓練與提升認知」(guidance, training and awareness-raising)之規定，責成會員國在與具代表性之雇主及勞工組織諮商後，採取各類相關之作為，藉以讓本公約所規定相關之事項得以更順利加以執行。

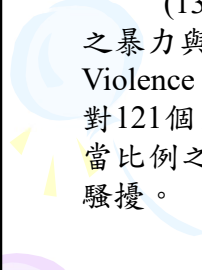
(10) 本公約第7部分第12條是有關「適用方式」(methods of application)之規定，主要是責成會員國以法律及行政規則、團體協約或其他方式，來推動本公約所規定之事項。

(11) 國際勞工組織在2021年，曾根據此一公約出版一份《工作領域之暴力與騷擾：對第190號公約與第206號建議書之一項指導》(Violence and Harassment in the World of Work: A Guide on Convention No. 190 and Recommendation No. 206)，對此一公約之相關建議、核心原則及所應採行之措施等，對會員國做出進一步之指示與說明。

75



(12) 國際勞工組織又在2022年，出版一份《工作場所之暴力與騷擾：一份給雇主之實務指導原則》(Violence and Harassment at Work: A Practical Guide for Employers)，對在防範此類職場不法侵害中扮演極為重要角色之雇主，給予各類預防與處理之相關指導。



(13) 國際勞工組織又在同年，出版一份《工作場所之暴力與騷擾之經驗：第一份全球調查》(Experiences of Violence and Harassment at Work: A Global First Survey)，對121個國家之12萬5千名受僱者加以調查，發現仍有相當比例之受訪者，會遭到肢體、心理及性方面之暴力與騷擾。

76

#### (八) 2021年跟蹤騷擾防制法之內容簡介

(1) 本法共有23個條文，已在2021年12月1日由總統簽署公布，並自2022年6月1日起施行。

(2) 本法所稱之「跟蹤騷擾行為」，是指第3條所列舉之八項行為：(a)監視、觀察、跟蹤或知悉特定人行蹤(監視觀察)。(b)以盯梢、守候、尾隨或其他類似方式接近特定人之住所、居所、學校、工作場所、經常出入或活動之場所(尾隨接近)。(c)對特定人為警告、威脅、嘲弄、辱罵、歧視、仇恨、貶抑或其他相類之言語或動作(歧視貶抑)。(d)以電話、傳真、電子通訊、網際網路或其他設備，對特定人進行干擾(通訊騷擾)。(e)對特定人要求約會、聯絡或為其他追求行為(不當追求)。(f)對特定人寄送、留置、展示或播送文字、圖畫、聲音、影像或其他物品(寄送物品)。(g)向特定人告知或出示有害其名譽之訊息或物品(妨害名譽)。(h)濫用特定人資料或未經其同意，訂購貨品或服務(濫用個資)。但限縮在與「性」或「性別」有關之行為，而且還要有「反覆或持續」、「違反意願」及「心生畏怖，足以影響日常生活或社會活動」等情形，方足以構成。

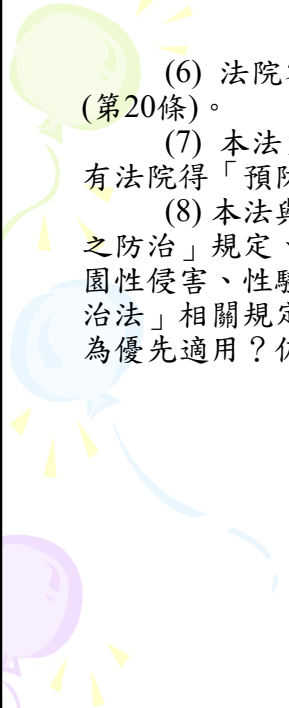
77

(3) 本法第4條規定警察機關即時調查、書面告誡及採取適當保護措施。

(4) 本法第5條至第16條規定法院核發「保護令」之相關聲請、審理、執行，以及「保護令」相關內容事項，並包括我國法院承認外國法院關於跟蹤騷擾之「保護令」規定(第17條)。

(5) 本法第18條規定對此類行為人及其違反法院「保護令」之刑事處罰，對一般從事此類行為者，處1年以下有期徒刑、拘役或科或併科新臺幣10萬元以之罰金。對違反保護令之某些行為，則處3年以下有期徒刑、拘役或科或併科新臺幣30萬元以下罰金。如攜帶凶器或其他危險物品，則可提高至5年以下有期徒刑、拘役或科或併科新臺幣50萬元以下罰金。但一般觸犯跟蹤騷擾之罪，須告訴乃論。

78



(6) 法院審理本法所訂跟蹤騷擾案件不公開之原則(第20條)。

(7) 本法第21條對反覆持續之跟蹤騷擾行為，另訂有法院得「預防性羈押」之規定。

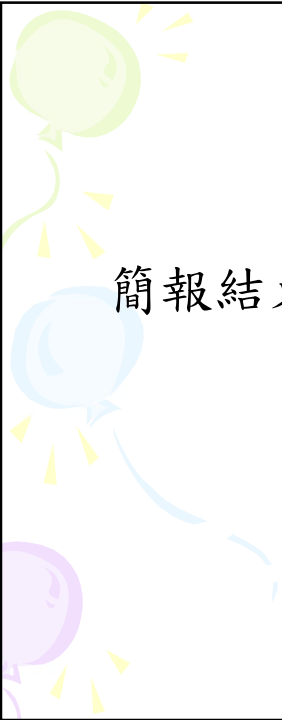
(8) 本法與性別工作平等法第三章所規定「性騷擾之防治」規定、性別工作平等教育法第四章所規定「校園性侵害、性騷擾及性霸凌之防治」，以及「性騷擾防治法」相關規定之競合問題，在發生相關爭議時，何者為優先適用？仍有相當之討論空間。

79

### (九) 結語

事實上，性騷擾事件之善後處理，即使調查程序做得再完備，調查報告寫得再面面俱到，對當事人、事業單位，甚至整個社會而言傷害已經造成，所以最有效之方式還是事先預防，而這就需大家都要有正確之性別意識，在各個場域內互相尊重，不要有不當越軌之言行出現。性騷擾之防治是一個助人之志業，只要善用個人及組織之力量，雖然並沒有辦法讓這些事件完全消弭無形，但至少可以讓它們之傷害降到最低程度，讓我們一起來努力！

80



簡報結束，謝謝聆聽並請指正！

81